

2018

НАУЧНО ИСТРАЖУВАЧКИ ПРОЕКТ

„Жените во деловниот свет и менаџментот
во Република Македонија“



УНИВЕРЗИТЕТ ЗА ТУРИЗАМ И МЕНАЏМЕНТ ВО СКОПЈЕ
ФАКУЛТЕТ ЗА МЕНАЏМЕНТ НА ЧОВЕЧКИ РЕСУРСИ

**УНИВЕРЗИТЕТ ЗА ТУРИЗАМ И МЕНАЏМЕНТ
ВО СКОПЈЕ**

**НАУЧЕН ПРОЕКТ ВО ОБЛАСТА НА РОДОВИ ПРАВА
ЖЕНИТЕ ВО ДЕЛОВНИОТ СВЕТ И МЕНАЏМЕНТОТ
ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА**

Скопје, февруари 2018 година

Истражувачи:

Доц. д-р Александар Даштевски, раководител на проект
Доц. д-р Јана Илиева,
Доц. д-р Благица Новковска
Доц. д-р Љупка Наумовска
Асс. м-р Ангела Миленковска

Координатор за методологија на истражување:

Проф. д-р Александра Стоилковска

Координатор за организација на студенти:

асс. м-р Гордана Серафимовиќ

Рецензенти:

Проф. д-р Рудолф Кучарчик, Факултет за меѓународни
односи, Универзитет за Економија во Братислава, Словачка
Научен соработник д-р Весна Станковиќ Пејновиќ,
Институт за политички студии, Универзитет во Белград,
Србија

Лектор:

м-р Милица Петрушевска

CIP - Каталогизација во публикација

Национална и универзитетска библиотека "Св. Климент Охридски",
Скопје

005.95-055.2:305(497.7)

ЖЕНИТЕ во деловниот свет и менаџментот во Република
Македонија:

научен проект во областа на родови права / [истражувачи
Александар Даштевски ... и др.]. - Скопје: Универзитет за туризам и
менаџмент, 2018. - 65 стр. : табели, граф. приказ ; 21 см

Библиографија: стр. [65]

ISBN 978-608-4593-44-7

а) Менаџери - Жени - Родова еднаквост - Македонија COBISS.MK-
ID 107010058

СОДРЖИНА

Предговор	1
Вовед.....	5
Методологија на истражувањето за економската положба на жените во Македонија	7
I. Рамнотежа помеѓу работата и животот ..	10
II. Еднакви плати.....	21
III. Жени во органи на управување	31
IV. Истражување за економската положба на жените во Македонија	41
IV.1 Пазарот на труд и неговите основни карактеристики	42
IV.2 Вработеност според пол	45
IV.3 Жените во бизнисот	49
 ЗАКЛУЧОК.....	 56

ПРЕДГОВОР

Универзалната декларација за човековите права е донесена од Организацијата на Обединетите нации на 10 декември 1948 година во Париз како основен документ што ги гарантира правото на живот, слобода, лична безбедност, еднаквост, образование, еднаква заштита пред законот и друго. Нејзината главна карактеристика е дека ги штити достоинството на човекот и неговите вредности. Овие права, кои му се гарантираат на секој човек од неговото раѓање затоа што сите луѓе се раѓаат со еднакви права, често не им се признаваат на жените. Исто така, често не се гарантираат ниту во теоријата ниту во практиката, а некогаш не се пропишани ниту со меѓународните, а со самото тоа ниту со внатрешните прописи во државите. Непочитувањето на овие права се третира како нешто вообичаено, како навика што не треба да се смени и која станува нормална, а општеството се навикнува на нивната вообичаена (не)примена, спротивно на меѓународните и на домашни стандарди на утврдените права. Во контекстот на човековите права, може да се каже дека положбата на жената во општеството во однос на прашањето на рамноправноста сè уште не е на задоволително ниво, што води до нејзина дискриминација. Тоа ја доведува жената до помалку вредна и инфериорна положба и предизвикува игнорантски однос на секое поле, па и на нејзината улога во работниот, односно управувачкиот процес.

Во 1991 година, во Република Македонија се случила значајни промени со кои започна процесот на транзиција од социјалистички систем во капиталистичка парламентарна демократија. Во тоа време нема прописи што се однесуваат на прашањето на дискриминација на жените и на родовата рамноправност. Самиот Устав на Република Македонија во

член 9 не ја спомнува родовата еднаквост во таксативно наброените човекови права, што значи дека не е третирана како посебно прашање. Жените се единствено спомената во членот 42 од Уставот, по основ на мајчинството и на правата што произлегуваат од него, а во рамките на тој член, и правото од работен однос.

Во долгиот период на транзицијата се создадоа тешки економски услови за сите граѓани, како во средината во која работат, така и во општеството во целина, па тој не беше поволен за развој на родовата рамноправност.

Како главен документ за унапредување на родовата еднаквост во поновиот период е Стратегијата за родова еднаквост усвоена од Собранието на Република Македонија, врз основа на член 9 став 3 од Законот за еднакви можности на мажите и жените („Службен весник на Република Македонија“ бр. 6/2012). Во Законот за еднакви можности на мажите и жените, на сеопфатен начин се третира прашањето на родовата еднаквост и заштитата од дискриминација врз основа на полова припадност. Покрај тоа, на ова прашање му се посветува внимание и во низа други закони, особено од областа на кривичното, семејното и на работното законодавство, кои ја регулираат забраната за дискриминација во одделни домени и го промовираат принципот на еднаквост.

Остварувањето на еднаквите можности на мажите и на жените, овозможува еднакво учество на жените и на мажите во сите области од јавниот и од приватниот сектор, еднаков статус и третман во остварувањето на нивните права, како и еднакви придобивки од остварените резултати. Ова прашање е уредено и со Законот за спречување и заштита од дискриминација, каде што родот претставува посебна основа за дискриминација предвидена во Законот, во сите области од

општествениот живот, кои исто така се предвидени во Законот.

Националната стратегија за родова еднаквост е стратешки документ на Република Македонија, кој се донесува со цел за унапредување на еднаквите можности за жените и за мажите во севкупното општествено живеење во Република Македонија за периодот 2013 – 2020 година. Таа претставува надградба на досегашната национална политика изразена во Националниот план за акција за родова рамноправност за периодот 2007 – 2012 година. Воедно, со овој документ се подигнува значењето на прашањето за родовата еднаквост, ако се земе предвид дека стратегијата ја донесува највисокото претставничко тело во државата, Собранието на Република Македонија.

Националната стратегија се занимава и со прашањето на економското јакнење. Тоа претставува еден од најзначајните фактори и цел во постигнувањето на родовата еднаквост, која во себе содржи повеќе елементи насочени кон елиминација на разните форми на дискриминација, како и кон промовирање повеќе и подобри работни места за жените во смисла на број на вработени и на квалитет на вработувањето. Во тој контекст, сè повеќе се истакнува како важно прашање управувањето на жените во процесот на работењето, нивните способности, квалитети, погодноста за определени позиции (на пример: во организации каде што поголем дел од вработените се жени) и овозможувањето услови за управување односно менаџирање од страна на жените.

Во смисла на економското јакнење, од особена важност за родовата еднаквост е Законот за работни односи, кој има одредби за заштита од дискриминација што произлегува од работен однос. Законот особено ја зема предвид заштитата од дискриминација на работничките врз основа на бременост,

раѓање и на родителство. Ваквата регулатива придонесува да дојде до баланс помеѓу животот и работата за секој човек, за семејството како целина и за општеството.

Република Македонија на ваков начин се доближува до европското семејство. Го усогласува своето законодавство со тоа на Европската Унија и на тој начин се доближува кон добивањето датум за преговори. Европската Унија донесува препораки и директиви, кои сите земји членки треба да ги почитуваат и да ги имплементираат во своите законодавства. Така и нашата држава во процесот на реформите за влез во Европската Унија треба да ги земе предвид овие документи. Како раководител на проектот, од свое лично име, сакам да им се заблагодарам на членовите на истражувачкиот тим за целосната посветеност и за несебичната ангажираност во истражувањето на предметната цел. Голема благодарност упатувам и до студентите на Факултетот за менаџмент на човечки ресурси на Универзитетот за туризам и менаџмент во Скопје, чиј ентузијазам и мотивираност придонесоа за зголемена продуктивност на сите членови во тимот. На крајот, сакам да упатам посебна благодарност за континуираната поддршка и доверба на ректорот на Универзитетот за туризам и менаџмент во Скопје, проф. д-р Аце Миленковски, кој со својата стручност и креативен потенцијал беше вистински „spiritus movens“ и основен мотивирачки фактор за авторите на овој труд.

Раководител на проектот
Доцент д-р Александар Даштевски

ВОВЕД

Иако сè уште има отворени прашања што се однесуваат родовата рамноправност, може да се каже дека процесот на еднакви права на жените успешно се одвива. Сè уште има одредени разлики што треба да се решаваат, но се преземаат мерки за нивно што поскоро отстранување, односно изедначување во сите сфери на жените и на мажите.

Конвенцијата на Советот на Европа за спречување и сузбивање на насилството врз жените и на насилството во семејството, потпишана во Истанбул во 2011 година, треба да ги го спречи насилството, да ја заштити жртвата и да обезбеди превенција од понатамошни обиди за насилство, како основен предуслов за остварување на другите права. Ова се однесува и за вознемирување на работното место,

Уште од Пекиншката конвенција на Обединетите нации донесена во 1995 година, замјите членки интензивно работат во имплементирањето на конкретните цели и акции во своите програми и политики, посебно на отстранувањето на сите пречки за партиципација на жените во сите сфери на животот.

Како што расте важноста и улогата на жените, а тоа се остварува и со сè поголемото почитување на нејзините права, така се поставуваат и прашањата за жената како раководител односно менаџер во државните или во приватните организации. Во последните десетина години, процентите на половите во учеството во власта се приближуваат, што се утврдува и со закон, како на пример Изборниот законик. Се подготвува и стратегија тој процент да се зголеми и во приватните компании, со исполнување одредени услови, каде што ќе се земат предвид повеќе параметри, како на пример, способноста за управување, степенот на образование, потребното искуство и друго.

Генерално ова прашање се зема на ниво на родовата еднаквост. Сè почесто во законските решенија, но и во практиката се користи терминот еднакво учество на „спротивниот пол“. Ова се употребува бидејќи двата пола се изедначени во правата, без оглед на тоа за кои права станува збор. На пример, сè почесто мажите барат отсуство поради татковство, а тоа се регулира и законски речиси во сите европски држави.

Во овој проект ќе бидат земени се повеќе искуства од Европската Унија, бидејќи Република Македонија е земја кандидат за членство во ЕУ, а на пат е и да добие препорака за отпочнување на преговорите за влегување во Унијата. Тие искуства ќе бидат од Препораките и од Директивите на Европската Комисија, кои веќе се имплементирани во поголем број на земјите членки, а дел треба да се имплементираат. На тој начин задолжително се однесуваат и на земјите кандидати за членство во ЕУ.

Во Унијата, а и во Република Македонија како главни критериуми за остварување на родовите права се земени рамнотежата помеѓу работата и животот, еднаквите плати на жените и на мажите, како и застапеноста на двата пола во органите на управување во приватниот и во јавниот сектор.

МЕТОДОЛОГИЈА НА ИСТРАЖУВАЊЕТО ЗА ЕКОНОМСКАТА ПОЛОЖБА НА ЖЕНИТЕ ВО МАКЕДОНИЈА

Родовите разлики на пазарот на трудот во Република Македонија во оваа студија се проучувани со употреба на компаративна метода применета врз релевантните индикатори за проучуваните појави и карактеристиките на позицијата на жената во општеството, како што се рефлектираат преку индикаторите што се типични за пазарот на трудот.

Како второ, покрај компаративното проучување во даден временски момент, направени се и проучувања на временски мостри на поведението на проучуваните појави. Методата на временска мостра (анг.: „temporal pattern“) е посебно значајна за изучување сензитивни појави во сложениот општествен амбиент на Република Македонија, поради тоа што сите индикатори за економскиот и општествен развој и за распределбите по групи од различен вид се подложни на остри промени, притоа изложени на влијанија од надворешни фактори од различен вид, што е типично за помали земји во период на транзиција. Оттука, компаративната анализа и анализата на временските мостри бараат изразено внимателно постапување со цел да се одбегне влијанието на различни артефакти врз конечните резултати и врз заклучоците што се изведуваат врз нивна основа.

Множеството податоци за изведување компаративната анализа е добиено со селекција на најрепрезентативните индикатори од расположивите бази на официјални податоци што се развиени во Република Македонија. Појдовна широка основа за селекција на податоците е множеството од серии на

високо релевантни податоци за индикатори за пазарот на трудот, добиени од официјални институции, а во кои постои распределба според родов белег.

Како главен извор на податоци се користени оние што се добиени преку Анкетата за работната сила и Истражувањето за заработувачката на вработените, како и други релевантни податоци од базата на податоци на Државниот завод за статистика на Република Македонија и соодветните податоци што се презентирани во базите на податоци дисеминирани од ЕУРОСТАТ (Статистичката агенција на Европската Унија).

Со цел да се обезбеди висока значајност на резултатите од анализата, одбран е доволно долг период во кој се проучувани појавите (2012 – 2016 година), за кој постојат расположиви податоци за проучуваните појави. Притоа, одбегнати се периоди на драстични промени, како што се економските и политичките кризи, кои во Република Македонија се честа појава. На таков начин е добиен период на релативно стабилна еволуција, што ни овозможува да ги определиме главните белези на родовите разлики и нивната временска еволуција. Секако, прашањето за родовите разлики во кризните периоди заслужува соодветен третман, но тоа треба да биде направено во посебна студија посветена на таа проблематика. Оваа студија, во таа смисла претставува солидна основа за понатамошни продлабочени проучувања на разгледуваните појави во зависност од различни фактори присутни во македонското општество.

Оцените за значењето на вредностите добиени со компаративната анализа се направени врз основа на методата на референтни вредности. Како референтни вредности за проучувањето се употребени вредностите на соодветните индикатори за просекот на земјите од Европската Унија (EU28). Овие индикатори се погодни за употреба од повеќе

причини. Како прво, постојат доволно долги серии податоци со висок квалитет што се погодни за употреба во прецизна анализа. Како второ, ваквите индикатори не се изложени на остри промени и на флукуации. Како трето, нивните вредности можат да се земат како реперни, имајќи го предвид високиот степен на развиеност на овие општества. Како четврто, методологијата на добивање на податоците за Република Македонија употребени во оваа студија е сообразна со методологијата за добивање на тие податоци, па постои целосна споредливост помеѓу проучуваните и референтите вредности. Петто, преку методата на референтни вредности се добива мерка за степенот на доближување до стандардите на Европската Унија што треба да се постигнат во текот на процесот на европска интеграција на Република Македонија. За согледување на меѓуповрзаноста на разгледуваните индикатори, употребен е методот на квалитативна анализа. Врз основа на таа метода и резултатите од направените анализи, изведени се препораки за подобрување на положбата на жената на пазарот на трудот во Република Македонија, како за вработените, така и за жените работодавачи во бизнисот.

Конечно, како што е веќе напоменато, во истражувањето е употребен методот на компаративна анализа со земање на заклучоците од Препораките и од Директивите на Европската Комисија што веќе се имплементирани во поголем број на земјите членки, а дел треба да се имплементираат.

I. РАМНОТЕЖАТА ПОМЕЃУ РАБОТАТА И ЖИВОТОТ

Потребата за рамнотежа помеѓу работата и животот е клучна за избегнување на негативните влијанија во доменот на семејството што можат да резултираат во пониска животна сатисфакција и поголем внатрешен конфликт во неговите рамки.¹

Усогласувањето на работниот и на семејниот живот вклучува аранжмани за статусно отсуство, флексибилна организација на работата и аранжмани во работно време што им овозможуваат на вработените да имаат кариера, но и задоволителен приватен и семеен живот. Понатаму, тоа вклучува можности за враќање на платена работа за оние што ја напуштиле поради чување, воспитување и издржување деца или поради грижа за други членови на семејството. Конечно, тука спаѓа и легислатива што значи заштита од дискриминација.

Семејството ужива правна, економска и социјална заштита. За да се задоволи семејниот и професионалниот живот, секој има право на заштита од отпуштање поради причина поврзана со мајчинството и право на платено породилно и родителско отсуство по раѓањето или по посвојувањето на детето.² Работата и семејството сè повеќе стануваат антагонистички сфери, подеднакво алчни за енергија и за време, и одговорни за конфликтот помеѓу

¹ Reddy, N. K., Vranda, M. N., Ahmed, A., Nirmala, B. P., & Siddaramu, B. (2010). Work–Life Balance among Married Women Employees. *Indian Journal of Psychological Medicine*, 32(2), 112–118. <http://doi.org/10.4103/0253-7176.78508>

² Charter of the fundamental rights of the European Union (2000/C 364/01), article 33

работата и семејството.³ Овие конфликти се засилени со „културолошките контрадикции на мајчинството“, бидејќи жените сè повеќе се охрабруваат да бараат сопствена реализација во кариерниот развој, но тие исто така се соочуваат со интензивни притисоци да се жртвуваат за своите деца преку обезбедување „интензивно родителство“, односно висока вклученост во воспитувањето и во развојот на децата.⁴ Еднаквиот третман помеѓу мажот и жената мора да биде обезбеден. Не смее да постои понеповолен третман на жената во однос на мажот поврзан со бременоста и со породилното одсуство.⁵

Породилното одсуство треба да вклучува мерки за подолг период на целосно платено породилно одсуство и период на одсуство за татковство. Таков документ се подготвува подолго време во ЕУ, но сè уште не е донесен. Со наоѓање решение во таа област, ќе се создаде рамнотежа во работата на мажот и на жената.

Влијанието на родителството врз учеството на пазарот на труд сè уште е многу различно за жените и за мажите во Европа, бидејќи жените продолжуваат да носат непропорционален дел од обврските поврзани со водењето на семејството. Многу жени чувствуваат дека треба да се одлучат помеѓу кариерата и нивните деца. Тековните демографски трендови исто така покажуваат дека жените и

³ Coser LA. New York: The Free Press; 1974. Greedy institutions: Patterns of undivided commitment.

⁴ Hays S. New York: Yale University Press; 1996. The cultural contradictions of motherhood.

⁵ Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast), OJ [2006] L204/23.

мажите треба повеќе да се грижат и за лица со попреченост освен за децата.

Затоа, треба да постои еднаква економска независност, која вклучува фокус врз изедначувањето на работата со семејниот живот. Треба да се преземат обврски за решавање на преостанатите празнини во правото на семејно отсуство, особено за отсуство на татковство и отсуство за негуватели, како и перформансите во врска со објектите за згрижување деца.⁶

Борбата против дискриминација врз основа на бременост, мајчинство и на родителство вклучува неколку точки, кои ги наведуваме во продолжение.

Треба се воспостави збир од релевантни законски права на локално ниво кога се работи за бременост и за породилно право, иако во некои ситуации татковците не се експлицитно вклучени. Меѓутоа, и покрај постоечките права и добри практики, дискриминацијата сè уште се случува во практиката.

Свеста за релевантните права во некои земји е многу мала. Во други, единките не сакаат да иницираат судски спор бидејќи се плашат од можни негативни последици. Од друга страна, некогаш трошоците за започнување судски постапки се едноставно премногу високи.

Иако традиционалните улоги сè повеќе се соочуваат со предизвици, улогата на патријархалниот маж, како што е веќе напоменато погоре, е сепак цврсто вкоренета во одредени домашни политики и законски агенди. Традиционалните идеи и културолошки идеологии остануваат широко распространети: во многу земји заеднички став е жените да се

⁶ European Commission, 'Strategy for equality between women and men 2010-2015', COM(2010) 491.

сметаат целосно одговорни за секојдневната грижа на нивните деца. Недостигот од релевантни услуги, како што се игротеки и градинки, ја зајакнува строгата поделба на улогите во семејството.

Постои потреба да се адресира широкиот јаз помеѓу словото на законот за еднаквост и дискриминаторските практики. Постои вредност во дополнувањето на индивидуалните права со системско следење што ќе доведе до ефективни санкции за прекршувањето на правата за еднаквост што се откриени.⁷

Сите овие правила се однесуваат на земјите членки на ЕУ, но и на Македонија како земја кандидат за членство. Во секој случај условите се слични и на нив треба сè уште да се работи.

Имено, Националната стратегија за родова еднаквост е стратешки документ на Република Македонија, кој се однесува на унапредување на еднаквите можности на жените и на мажите во севкупното општествено живеење во Република Македонија за периодот 2013 – 2020 година. Во декември 2011 година е усвоена Националната програма за усвојување на правото на ЕУ (НПУПЕУ) за 2012 година, во кој на експлицитен и на таксативен начин се наведени сите мерки, активности, документи, институционални аранжмани и буџетски средства преку кои ќе се постигнат зацртаните приоритети и приближувањето кон ЕУ. Овој документ предвидува мерки во доменот на човековите права со посебен

⁷Masselot A., Caracciolo Di Torella E., & Burri S., Fighting Discrimination on the Grounds of Pregnancy, Maternity and Parenthood – The application of EU and national law in practice in 33 European countries, European Commission, 2012.

акцент врз правата на жените.⁸ Покрај ова, директивите,⁹ и препораките¹⁰ на ЕУ за рамката на еднаквите можности за

⁸ Врз основа на член 9 став 3 од Законот за еднакви можности на жените и мажите („Службен весник на Република Македонија“ бр. 6/2012), Собранието на Република Македонија донесе, Стратегија за родова еднаквост 2013 – 2020.

⁹ Директива 97/80/ЕЗ за товарот на докажување во случаите на дискриминација врз основа на полот; Директивата 76/207/ЕЕЗ, која го имплементира принципот на еднаков третман помеѓу мажите и жените во однос на пристапот до вработување, професионалната обука и унапредување, како и во однос на работните услови; Директива 2002/73/ЕЗ, која претставува измена и дополнување на Директивата 76/207/ЕЕЦ, а која содржи нова дефиниција на индиректната дискриминација, вознемирувањето како форма на дискриминација; Директива 2000/78/ЕЗ за општата рамка за еднаков третман при вработување и занимање; Директивата 2002/73/ЕЗ за спроведување на принципот за еднаков третман на мажи и жени во однос на пристапот за вработување, стручнател обука и унапредувањето на работните услови; Директива 86/378/ЕЗ за еднаков третман на мажи и жени во шемите за социјалното осигурување при вработување; Директива 96/34/ЕЗ за Рамковен договор за родителско отсуство; Директива 86/613/ЕЕЗ за примена на принципот за еднаков третман меѓу мажите и жените ангажирани во некоја активност, вклучувајќи и земјоделие, како самовработен и за самовработените жени за време на бременост и мајчинство; Директива бр. 2004/113/ЕЗ на Советот од 13 декември 2004 година; Директивата 75/117/ЕЕЗ, која се однесува на принципот на еднаква плата за иста работа за мажите и за жените; Директивата 92/85/ЕЕЗ за безбедност и здравје на бремени работнички и работнички што родиле или дојат; Директива 2006/54/ЕЗ за имплементација на принципот на еднакви можности на мажите и на жените за прашања поврзани со вработување и професионално ангажирање.

¹⁰ Препорака 96/694/ЕЦ за балансирано учество на мажите и на жените во процесот на одлучување;

жените и за мажите е предмет на транспозиција во домашното законодавство. Во таа насока, Стратегијата ги зема предвид и препораките на ЕК детектирани во годишните извештаи за напредокот на нашата држава за членство во ЕУ.

Според стратегијата, еднакви можности за жените и за мажите е промовирање на начелото за воведување еднакво учество на жените и на мажите во сите области од јавниот и од приватниот сектор, еднаков статус и третман во остварувањето на сите права и во развојот на нивните индивидуални потенцијали преку кои придонесуваат за општествениот развој, како и еднакви придобивки од резултатите произлезени од тој развој. Еднаков третман е отсуство на директна или на индиректна дискриминација врз основа на пол.

По однос на законската регулатива, во оваа област приоритетни се: Законот за еднакви можности на жените и мажите, Законот за спречување и заштита од дискриминација, Законот за работни односи, Законот за трговските друштва, како и Изборниот законик.

Во член 1 од Законот за еднакви можности на жените и мажите се уредува воспоставувањето еднакви можности и еднаков третман на жените и на мажите, основните и посебните мерки за воспоставување еднакви можности за жените и за мажите, правата и обврските на одговорните субјекти за обезбедување еднакви можности за жените и за мажите, постапката за утврдување нееднаков третман на

Препорака 84/635/ЕЕЦ за промоција на спроведувањето на мерките за позитивни акции за жените;

Препорака 92/131/ЕЕЦ за заштита на достоинството на мажите и на жените на работа;

Препорака 87/567/ЕЕЦ за стручното усовршување на жените;

жените и на мажите, како и правата и должностите на правниот застапник за еднакви можности за жените и за мажите (во натамошниот текст: застапникот), како определено лице за спроведување на постапката за утврдување нееднаков третман на жените и на мажите.¹¹

Воспоставувањето на еднаквите можности за жените и за мажите се уредува со овој и со друг закон со кој се уредуваат прашања од интерес за еднаквите можности за жените и за мажите од областа на здравствената заштита и здравственото осигурување, социјалната заштита, пристапот до добра и до услуги, економијата, работните односи и вработувањето, образованието и стручното усовршување, економските и сопственичките односи, користењето на јавните производи и услуги (потрошувачки права), културата и спортот, информатичко-комуникациски технологии, одбраната и безбедноста, правосудството и управата, домувањето, јавното информирање и медиумите, државната и јавната администрација и во други области од општественото живеење.¹²

На овој начин во самиот предмет на Законот се определени сите основи врз основа на кои ќе биде унапредена родовата еднаквост.

Цел на законот е воспоставување еднакви можности за жените и за мажите во политичката, економската, социјалната, образовната, културната, здравствената, граѓанската и која било друга област од општествениот живот. Според него, воспоставувањето еднакви можности треба да биде грижа на целото општество, односно на сите

¹¹Закон за еднакви можности на жените и мажите, Службен весник на РМ, бр.6/2012, од 13.1.2012 г. чл.1

¹²Закон за еднакви можности на жените и мажите, чл.1 ст.2

субјекти во јавниот и во приватниот сектор и претставува отстранување на пречките и создавање услови за остварување потполна еднаквост меѓу жените и мажите.¹³

Значи, покрај тоа што се определени основите, во законот се определени и целите, прилично екстензивно, што дава основа за негова понатамошна добра разработка. Покрај експлицитно набројаните основи за еднакви можности, во членот 3 стои дека тој ќе се применува и во јавниот и во приватниот сектор.

Според Законот за спречување и заштита од дискриминација, родот е одреден како една од основите врз кои се забранува дискриминација. Тоа се однесува на директната или на индиректната дискриминација, на повикувањето и на поттикнувањето дискриминација, како и на помагањето во дискриминаторско постапување врз таа основа. Законот се применува по десет основи во јавниот и во приватниот сектор.¹⁴

Во него се објаснува прецизно што значат самите поими дискриминација и дискриминаторско однесување и постапување. Таа е секое неопрвдано фактичко или правно, непосредно или посредно правење разлика или нееднакво постапување, односно пропуштање (исклучување, ограничување или давање првенство) во однос на лица или на групи, а кое се занова на род и на другите основи предвидени во истиот закон. Додека однесување или постапување е секое активно или пасивно однесување на секое лице од страна на јавните власти, како и од страна на правни и на физички лица од јавниот и од приватниот сектор во јавниот живот, кое создава основи за привилегирање или депривелегирање на

¹³Закон за еднакви можности на жените и мажите.чл.2 ст 1 и 2

¹⁴Закон за спречување и заштита од дискриминација, Службен весник на РМ бр.50 од 13.04.2010 година, чл.3 и 4

некое лице на неоправдан начин, или кое го изложува на неправеден и на деградирачки однос во споредба со други лица во слична ситуација, базирано на која било дискриминаторска основа, што значи и родова основа.¹⁵

Најконкретен закон што ги регулира и ги унапредува родовите права е Законот за работните односи. Во него покрај тоа што се регулираат правата од работен однос што се еднакви за сите, вметнати се и одредбите за заштита од дискриминација по основа на работа и во работните односи.

Така во делот од законот што се однесува на забрана од дискриминација стои дека на жените и на мажите мораат да им бидат обезбедени еднакви можности и еднаков третман во врска со: 1) пристапот до вработување, вклучувајќи го унапредувањето и стручната и професионалната обука на работа; 2) условите за работа; 3) еднаквата исплата за еднаква работа; 4) професионалните шеми за социјалното осигурување; 5) отсуството од работа; 6) работното време и 7) откажувањето на договорот за вработување. Во продолжение стои дека принципот на еднаков третман подразбира забрана за директна и/или индиректна дискриминација.¹⁶

Забраната на директна или на индиректна дискриминација се однесува на дискриминација на кандидатот за вработување и на работникот. Таа е забранета кај работодавачот во однос на: 1) условите за вработување, вклучувајќи ги и критериумите и условите за избор на кандидати за вршење определена работа, во која било гранка односно оддел, согласно со Националната класификација на

¹⁵Закон за спречување и заштита од дискриминација, чл.5, т.3 и4

¹⁶Закон за работни односи, „Службен весник на Република Македонија“ бр.129/2015 од 22.09.2015 година, пречистен текст, чл. 6

дејности и на сите нивоа на професионалната хиерархија; 2) напредувањето во работата; 3) пристапот до сите видови и степени на стручно оспособување, преквалификација и на доквалификација; 4) условите за работење и работа и сите права од работен однос и во врска со работниот однос, вклучувајќи и еднаквост на платите; 5) откажувањето на договорот за работа и 6) правата на членовите и дејствувањето во здруженијата на работниците и на работодавачите или во која било друга професионална организација, вклучувајќи ги и повластиците што произлегуваат од тоа членство. (5) Одредбите на колективните договори и договорите за вработување со кои се утврдува дискриминација се ништовни.¹⁷

Според законот, забранети се вознемирувањето и половото вознемирување. Тоа е секое несакано однесување што има цел или претставува повреда на достоинството на кандидатот за вработување или на работникот, а кое предизвикува страв или создава непријателско, понижувачко или навредливо однесување. Полово вознемирување е секое вербално, невербално или физичко однесување од полов карактер што има цел или претставува повреда на достоинството на кандидатот за вработување или на работникот, а кое предизвикува страв или создава непријателско, понижувачко или навредливо однесување.¹⁸

Во законот се забранува и психичко вознемирување на работното место или мобинг. Тоа е посериозна форма на дискриминација и нејзиното регулирање е во согласност со меѓународните стандарди

¹⁷ Закон за работни односи, член 7

¹⁸ Закон за работни односи, член 9

Понатаму, забранети се сите облици на дискриминација на работничка поради бременост, раѓање и родителство, без оглед на времетраењето и видот на работниот однос заснован согласно со закон. Забраната на дискриминација се однесува на пристапот до вработување, условите за работа и сите права од работен однос и откажувањето на договорот за вработување на работнички што се наоѓаат во состојба на бременост или кои користат права што произлегуваат од раѓање и од родителство.¹⁹

Со овие и со другите одредби на законот и на другите закони во оваа област Република Македонија е на прилично високо ниво во остварувањето на родовите права. Во иднина треба само да ги следи директивите и препораките на ЕУ и да ги имплементира. На тој начин ќе биде во чекор со сите промени што ќе значат почитување на родовите и на економските права на највисоко ниво.

¹⁹ Закон за работни односи, член 9-б

I. ЕДНАКВИ ПЛАТИ

Економското јакнење претставува еден од најзначајните фактори и цел во постигнувањето на родовата еднаквост, која во себе содржи повеќе елементи насочени кон: елиминација на разните форми на дискриминација, промовирање повеќе и подобри работни места за жените во смисла на број на вработени и квалитет на вработувањето, и на крај, намалување на феминизацијата на сиромаштијата.²⁰

Во меѓународното право за правата на човекот, проблематиката на еднакви плати за прв пат е регулирана во Конвенцијата за еднаквост на платите за работа со еднаква вредност од 1951 година (бр.100) на Меѓународната организација на трудот, која меѓу другото упатува дека „еднаквите примања за работниците и работничките за работа со еднаква вредност се однесува на висината на примањата утврдени без дискриминација врз основа на пол“.²¹ Понатаму, еднаквоста на платите е признаена и во еден од основните инструменти за човекови права на Организацијата на Обединетите нации, Меѓународниот пакт за економски, социјални и културни права, каде што во членот 7 е предвидено дека „државите страни на овој пакт го признаваат правото што го има секое лице да се користи со правичните и со поволните услови за работа што особено обезбедуваат: награда што им обезбедува минимум на сите работници; праведна заработувачка и еднаква награда за работа од иста вредност, без каква и да е разлика; посебно жените мора да

²⁰ Стратегија за родова еднаквост 2013 – 2020, Економско јакнење, стр. 19

²¹ C100 - Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100)

имаат гаранција дека условите на нивната работа не се полоши од условите што ги уживаат мажите и да примаат иста награда како и мажите за истата работа“.²² Принципот на еднакви плати за мажите и за жените на европско тло е иницијативно претставен во 1957 година според Договорот од Рим. На патот кон европските интеграции, дополнителните одредби од договорот ја консолидираа и ја проширија основата за европско пристапување.²³

Се разбира дека таа основа е постепено надоградувана со други меѓународни документи, а еден од нив е договорот од Амстердам. Тој направи значаен чекор со прогласувањето на унапредувањето на еднаквоста помеѓу жените и мажите како фундаментална задача на ЕУ. Договорот, исто така, ги задолжи земјите членки да ја елиминираат нееднаквоста и да промовираат еднаквост меѓу жените и мажите во сите области на активност. Исто така, воведо нова статија што ја зајакнува ЕУ да преземе дејства против сите форми на дискриминација врз основа на пол или на други атрибути.²⁴

Секако најважен меѓународен документ е Договорот од Лисабон. Договорот предвидува реформа на институциите на ЕУ и подобрувања на нивните работни методи, мерки што станаа неопходни во однос на проширувањето на ЕУ. Вклучувањето на Повелбата за фундаменталните права значи дека сега е правно обврзувачка како примарно европско право. Во ставовите за вредностите и за целите што му претходат на Договорот се нагласува и експлицитна

²² Меѓународен пакт за економски, социјални и културни права, член 7

²³ EU Treaties | Directives | Legal Regulations

²⁴ The Treaty of Amsterdam amending the Treaty on European Union, the Treaties establishing the European Communities and certain related acts, as signed in Amsterdam on 2 October 1997

референца за еднаквост помеѓу жените и мажите и за нејзино унапредување од страна на ЕУ.²⁵

Повелбата на ЕУ за основни права, потпишана во 2000 година, ги зајакнува забраната за дискриминација и обврската за обезбедување еднаквост меѓу жените и мажите во сите области. Институциите, органите и агенциите на ЕУ се должни да ги почитуваат правата утврдени со Повелбата. Оваа иста обврска важи и за земјите членки во нивното спроведување на европските законски одредби. Вградувањето на Повелбата не ја менува компетентноста на ЕУ, но им дава на граѓаните поголеми права и слободи.²⁶

Во март 2010 година, Европската комисија ја промовирала Женската повелба во форма на декларација за политиките. Повелбата ја зајакнува обврската на Комисијата за вклучување на родовите аспекти во главните политики, имено, разгледување и насочена поддршка за еднаквост помеѓу жените и мажите во сите области на политиката. Особено, стратегијата „Европа 2020“ има цел целосно да ги разгледа аспектите на еднаквоста. Таа им дава приоритет на пет клучни области за акција во наредните пет години: 1) промоција на еднаква економска независност преку поголема еднаквост на пазарот на трудот, 2) еднаква плата за еднаква работа и работа со еднаква вредност, 3) унапредување на еднаквоста во одлучувањето, 4) сеопфатна политика за заштита на човековото достоинство и искоренување на

²⁵ Official Journal of the European Law, Volume 50, 17 December 2007

²⁶ Official Journal of the European Communities C 364/1, Charter of Fundamental Rights of the European Union, (2000/C 364/01)

насилството врз жените, и 5) промовирање родова еднаквост надвор од ЕУ, во други земји и меѓународни организации.²⁷

Во Повелбата најпрецизно се уредени принципите за еднакви плати. Според неа, секоја земја членка треба да гарантира дека се применува принципот на еднаква плата за машки и за женски работници за еднаква работа или работа со еднаква вредност. Во истиот член се дефинира поимот „плата“, кој значи обична основна или минимална плата и какво било друго плаќање, без разлика дали во готовина или во натура, што работникот директно или индиректно го добива од својот работодавач во однос на неговото вработување. Еднаква плата без дискриминација врз основа на пол значи: а) кај тие што плаќаат за истата работа по парче, стапките се пресметуваат врз основа на иста единица на мерење, и б) кај тие што плаќаат за работа по време, стапките ќе бидат исти за истата работа. Во таа смисла Европскиот парламент и Советот, постапувајќи во согласност со редовната законодавна постапка, и по консултации со Економско-социјалниот комитет, донесуваат мерки за да обезбедат примена на принципот на еднакви можности и еднаков третман на мажите и на жените при вработување и во професиите, вклучувајќи го принципот на еднаква плата за еднаква работа или работа со еднаква вредност. Со цел да се обезбеди целосна еднаквост во практиката помеѓу мажите и

²⁷ Communication from the Commission of 5 March 2010 – A Strengthened Commitment to Equality between Women and Men – A Women’s Charter: Declaration by the European Commission on the occasion of the 2010 International Women’s Day in commemoration of the 15th anniversary of the adoption of a Declaration and Platform for Action at the Beijing UN World Conference on Women and of the 30th anniversary of the UN Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women

жените во работниот живот, принципот на еднаков третман нема да ја спречи ниту една земја членка да одржува или да усвојува мерки што обезбедуваат конкретни предности со цел да се промовира недоволно застапениот пол во определена стручна активност или да се спречат или да се компензираат недостатоците во професионалната кариера.²⁸

Со оглед на тоа дека ова подрачје постојано се унапредува, Унијата во континуитет донесува директиви за родова еднаквост и за антидискриминација. Започнувајќи од 1970 година, врз основа на основните права засновани на конвенциите, донесени се 13 директиви што се однесуваат на родовата еднаквост. Тие се однесуваат на легислативата во следните области: еднаквост во однос на работата и прашања на вработувањето, вработеност во време на бременост и на родителство, самовработување и сопружници и пристап кон добра и услуги.²⁹

²⁸ Consolidated version of the Treaty on the Functioning of the European Union PART THREE - UNION POLICIES AND INTERNAL ACTIONS, TITLE X - SOCIAL POLICY, Article 157

²⁹ Equal Pay Directive – 1975(75/117/EEC – OJ L 45 dated 19.2.1975), Equal Treatment Directive – 1976(76/207/EEC – OJ L 39 dated 14.2.1976), Directive on Equal Treatment in Matters of Social Security – 1979 (79/7/EEC – OJ L 6 dated 10.1.1979), Directive on Equal Treatment in Occupational Social Security Schemes – 1986(86/378/EEC – OJ L 225 dated 12.8.1986), Directive on Equal Treatment of the Self-Employed – 1986 (86/613/EEC – OJ L 359 dated 19.12.1986), Health and Safety of Pregnant Workers Directive – 1992 (92/85/EEC – OJ L 348 dated 28.11.1992), Parental Leave Directive – 1996(96/34/EC – OJ L 145 dated 19.6.1996), Directive on the Burden of Proof in Cases of Sex Discrimination – 1997(97/80/EC – OJ L 14 dated 20.1.1998), Directive on Equal Treatment in Employment, Vocational Training and Promotion, and Working

Во директивите е пропишано дека за иста работа или за работа на која ѝ се припишува еднаква вредност, директна и индиректна дискриминација врз основа на пол во однос на сите аспекти и услови на наградување ќе се отстранат. Особено кога системот за класификација на работните места се користи за утврдување плати, тој треба да се базира на исти критериуми и за мажите и за жените, и да е изготвен на начин што исклучува каква било дискриминација врз основа на пол.³⁰

Во таа смисла не треба да постои директна или индиректна дискриминација врз основа на пол во професионалните шеми за социјално осигурување, особено во поглед на: обемот на таквите шеми и условите за пристап до нив, обврската за придонес и пресметката на придонесите, пресметката на бенефиции, вклучително и дополнителни бенефиции што се должат на брачниот другар или на иселениците, и условите со кои се уредува времетраењето и задржувањето на правото на бенефиции.³¹

Личната област ги опфаќа припадниците на работното население, вклучувајќи ги и самовработените лица, лица чија активност е прекината од болест, мајчинство, несреќа или поради недоброволна невработеност, лица што бараат вработување и пензионирани, лица со посебни потреби, како и на оние што се во врска со нив, во согласност со националното законодавство и/или практика.³²

Материјалната област се однесува на: шеми за професионално социјално осигурување што обезбедуваат

Conditions – 2002 (the so-called Gender Equality Directive),(2002/73/EC – OJ L 269 dated 5.10.2002)

³⁰Directive 2006/54/EC, Article 4

³¹ Directive 2006/54/EC, Article 5

³² Directive 2006/54/EC, Article 6

заштита од ризици, болест, инвалидност и од старост, вклучително и предвремено пензионирање, индустриски несреќи и професионални заболувања, невработеност, професионални шеми за социјална сигурност што обезбедуваат други социјални бенефиции, во готово или во натура, а особено во бенефиции за семејството и кај семејни надоместоци, доколку таквите бенефиции претставуваат надоместок што работодавачот му го плаќа на работникот поради вработување на последниот работник.³³

Како примери за обиди на дискриминација, одредбите спротивни на принципот на еднаков третман ги вклучуваат оние врз основа на полот, директно или индиректно, во врска со: одредување на лицата што може да учествуваат во професионална шема за социјално осигурување, одредување задолжителната или незадолжителна природа на учество во професионална шема за социјално осигурување, утврдување различни правила во однос на возраста на влез во шемата или минималниот период на вработување или членство во шемата потребно за да се добијат придобивките од неа, утврдување различни правила, за надомест на придонесите кога работникот ја напушта шемата без да ги исполни условите што гарантираат одложено право на долгорочни бенефиции, одредување различни услови за доделување бенефиции или ограничување на таквите бенефиции за работниците од еден или друг пол, одредување различни возрасти за пензионирање, суспендирање на задржувањето или стекнувањето права за време на породилното отсуство или напуштање од семејни причини што се доделени со закон или со договор и кои се плаќаат од работодавачот, поставувајќи

³³ Directive 2006/54/EC, Article 7

различни нивоа на корист, освен доколку тоа е неопходно за да се земат предвид актуарските пресметковни фактори што се разликуваат според полот во случај на шеми со дефинирани придонеси, во случај на финансирани шеми со дефинирани придобивки, одредени елементи може да се нееднакви кога нееднаквоста на износите произлегува од ефектите од користењето на актуарски фактори што се разликуваат според полот во времето кога се спроведува финансирањето на шемата, поставување различни нивоа за придонесите на работниците, поставување различни нивоа за придонесите на работодавачите, освен во случај на шеми со дефинирани придонеси, ако целта е да се изедначат износот на крајните бенефиции или да се направат приближно еднакви за двата пола, во случај на финансирани програми со дефинирани придобивки, каде што придонесите на работодавачот се наменети да обезбедат адекватноста на потребните средства за покривање на трошоците за дефинираните придобивки, утврдувајќи различни стандарди или стандарди што се применуваат само за работници од одреден пол, во поглед на гаранцијата или задржувањето на правото на одложени бенефиции кога работникот остава шема. Кога доделувањето бенефиции е оставено на дискреција на органите за управување на шемата, таа треба да се придржува кон принципот на еднаков третман.³⁴

Платата не ја вклучува само основната плата, туку и голем број други елементи како надоместок во целина, вклучувајќи ги и професионалните пензиски шеми. Според директивите, како широка дефиниција за плата може да се третира секоја обична основна или минимална плата или плата и кое било друго разгледување, без разлика дали во

³⁴ Directive 2006/54/EC, article 9

готово или во натура, што работникот го добива директно или индиректно, во однос на неговото вработување од неговиот/нејзиниот работодавач.³⁵

Сите овие правила важат и за самовработените лица. Секоја промена што не е во согласност со директивите, а се однесува на нив ќе се смета како дискриминација.

Во најголем дел од државите членки на ЕУ, концептот на плаќање е дефиниран во националната легислатива и кореспондира со оваа дефиниција.³⁶

Во другите, правната дефиниција за плати не е идентична со таа во директивата, но крајниот ефект е потполно ист, или националните судови го интерпретираат терминот „плата“ во случај на спор и тогаш повторно ги земаат истите критериуми.³⁷

Се разбира дека на овие документи единките може директно да се потпираат за остварување на своите права пред националните судови не само против (органите на) државата, но исто така и против други единки, како што се приватните работодавци.

Сепак, жртвите на дискриминација се соочуваат со одредени пречки во пристапот до правдата, како што се долги

³⁵ Report on the application of Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities, and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation, 3.1 Definition of pay, p. 4

³⁶ BE, BG, CZ, DK, IE, EL, ES, FR, HR, CY, LT, LU, HU, MT, PT, RO, SI, SK.

³⁷ EE, PL. In EE an employer's activities are considered discriminatory if it establishes conditions for remuneration or benefits that are less favourable for an employee of one sex as compared with an employee of the opposite sex doing the same work or work of equal value.

и скапи судски постапки, временски рокови, недостиг од ефективни санкции и доволна компензација, како и ограничен пристап до информациите потребни за да се поднесе барање за еднаква плата.³⁸

Она што е сигурно е дека многу е направено во изедначување и во унапредувањето на правата за родовата еднаквост, и тоа како на женскиот, така и на машкиот пол, но треба сè уште да се работи на прашањето на еднакви плати, кои ќе донесат и рамнотежа помеѓу животот и работата.

Иако Законот за работни односи на Република Македонија, Законот за еднакви можности помеѓу мажите и жените, Законот за спречување и заштита од дискриминација и други закони, но и Стратегијата за родова еднаквост донесена од Собранието, овозможуваат доволно основи за еднакви плати на мажите и на жените, сепак мора да се нагласи дека и во законската регулатива и во практиката, а особено во приватните претпријатија треба да се имплементираат европските принципи, како поради родовата еднаквост, така и поради членството во Унијата и исполнувањето на највисоките стандарди во оваа област. Но реалноста покажува дека кога се работи за еднакво плаќање, македонскиот просек е блиску до просекот на повеќето земји на Европската Унија, што е голема предност во периодот на реформите, како и успех на сите мерки што се преземени досега.

³⁸ Report on the application of Directive 2006/54/EC, 4.3. Procedural obstacles in equal pay cases, p.9

I. ЖЕНИ ВО ОРГАНИТЕ НА УПРАВУВАЊЕТО

Во неколкуте најважни прашања од родовата област е учеството на жените во органите на управувањето, како што се управните одбори, надзорните одбори, извршните одбори и други тела на управување. Сè уште учеството на жените во овие тела не е на задоволително ниво, иако процентот на вработени жени е речиси еднаков со тој на мажите.

Оваа бројка во земјите на ЕУ се движи околу четиринаесет проценти, што претставува прилично голема родова небалансираност во органите на управување. Во таа рамка се движи и процентот на жените во органите на управување во Република Македонија. Тоа значи дека треба да се работи на тоа прашање за да се зголеми процентот на пропорционалност за учество на двата пола.

Постојаната недоволна застапеност на жените во одборите е клучен елемент на поширок недостиг од разноликост на одборот воопшто, со сите негови негативни последици. Во одбори со доминација на припадници на еден пол, постои значително поголема веројатност за тесно размислување. Ова може да придонесе кон неуспех во надминувањето на предизвиците на управните одлуки, бидејќи недостигот од разновидни ставови, вредности и компетенции може да доведе до помалку дебати, идеи и идентификување на предизвиците. Недоволната разновидност на одборите е поврзана пред сè со недоволните пазарни стимулации за компаниите да ја променат ситуацијата. Во таа смисла, несоодветните практики за вработување на членовите на одборите придонесуваат за продолжување на изборот на членови со слични профили. Изборот често се базира на премногу тесен круг луѓе, а неизвршните директори сè уште често се регрутираат преку

мрежата на стари пријатели од редовите на деловните и на личните контакти на актуелните членови на одборот. Несоодветната транспарентност за разноликоста на одборите го зајакнува проблемот, бидејќи нивото на информации и степенот до кој овие информации се достапни за широката јавност честопати се недоволни.³⁹

ЕУ постојано презема мерки за намалување на разликите помеѓу мажите и жените во телата на управување, а го охрабрува и приватниот сектор да го зголеми учеството на жените на сите нивоа на управување. Иако препораките на Европската комисија повикуваат да се преземат чекори за постигнување баланс на родовата партиципација во оваа насока, тоа сепак зависи и од регулативата во домашните законодавства. Националните законодавства имаат различни решенија во оваа област, односно немаат доволно одредби за начинот на кој би се намалила оваа разлика. Поради тоа, има постојани иницијативи за охрабрување на компаниите да назначуваат повеќе жени на раководни позиции.

Во секој случај процесот на поставување на жените во управните органи најспоро се одвива, како на домашно така и на европско ниво. Советот на Европска Унија во своите заклучоци за унапредување на учеството на жените во одговорни раководни позиции, во точката 8 објаснува кои ќе бидат насоките за унапредување на родовата еднаквост во наредниот период, а во точка 9 ја става еднаквоста во одлучувањето како еден од неколкуте приоритети за

³⁹ 52012PC0614, Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on improving the gender balance among non-executive directors of companies listed on stock exchanges and related measures /*COM/2012/0614 final - 2012/0299 (COD) *

подобрување на состојбата во оваа област, каде што исто така приоритет е еднаквата економска независност.⁴⁰

Во анексот на Европскиот пакт за родова еднаквост, советот на Европската Унија потврдува дека еднаквоста помеѓу жените и мажите е темелна вредност на Европската Унија и дека политиките за родова еднаквост се од витално значење за економскиот раст, просперитетот и за конкурентноста. Со ова би требало да се поддржи стратегијата на Европската Унија за работни места и за паметен, одржлив и инклузивен раст. Со ова особено би требало да се затворат родовите разлики во вработувањето и во социјалната заштита, вклучително и родовиот јаз во платите, со цел да се исполнат целите на европската стратегија, особено во три области од голема важност за родовата еднаквост, имено вработувањето, образованието и особено промовирањето на социјалната инклузија преку намалување на сиромаштијата, со што ќе се придонесе за потенцијалот за раст на работна сила.⁴¹

Покрај тоа, Европскиот суд на правдата утврдил дека обемот на принципот на еднаков третман на мажите и на жените не може да се ограничи на забраната за дискриминација врз основа на фактот дека едно лице е од еден или од друг пол. Со оглед на нејзината цел и на природата на правата што таа ги заштитува, исто така се однесува и на дискриминацијата што произлегува од прераспореѓувањето на полот на едно лице.⁴²

Органите на управување во Република Македонија се утврдени со Законот за трговски друштва. Од него може да се

⁴⁰ Council conclusions of 7 March 2011 on European Pact for Gender Equality (2011-2020)2011/C 155/02

⁴¹Annex, European Pact for Gender Equality (2011-2020)

⁴² Directive 2006/54/EC, of 5 July 2006 (3)

заклучи дека тие се слични со соодветните тела во Европската Унија⁴³

Со оглед дека ја обработивме регулативата на Европска Унија, корисно е да се утврдат органите на управување во нејзините акти. Дефинициите се дадени во неколку препораки и директиви на Европската комисија.⁴⁴

Дефинициите особено гарантираат дека Директивата подеднакво се применува и за различни системи на структури на одбори за котираните компании што постојат во земјите членки. Системот на структура на одборите може да биде: 1) двоен (двостепен, двослоен), во кој постојат одделни управни и надзорни одбори, 2) унитарен (едностепен, еднослоен) или систем што ги комбинира функциите на управување и на надзор во еден единствен одбор, како и 3) мешан систем, со елементи на „еднослојни“ и „двослојни“ системи, при што на компаниите им се дава опција да изберат помеѓу различните модели. Дефиницијата за „директор“ појаснува дека целите поставени со оваа директива ги опфаќаат сите неизвршни директори и ги вклучуваат и претставниците на вработените во оние земји членки каде што одреден дел од неизвршните директори може или мора да биде назначен или избран од работната сила на компанијата и/или од организации на

⁴³ Законот за трговските друштва („Службен весник на Република Македонија“ број 28/2004, 84/2005, 25/2007, 87/2008, 42/10, 48/10, 24/11, 166/12, 70/13, 119/13 и 120/13, бр. 38 од 24.02.2014 година)

⁴⁴ Commission Recommendation 2005/162/EC on the role of non-executive or supervisory directors of listed companies and of the Committees of the (supervisory) board[14], on Commission Recommendation 2003/361/EC of 6 May 2003 concerning the definition of micro, small and medium-sized enterprises in relation to the definition of SMEs, and on Commission Directive 2006/111/EC of 16 November 2006

работници во согласност со националниот закон или практика, додека практичните постапки што обезбедуваат постигнување на целите предвидени со оваа Директива треба да бидат дефинирани од засегнатите земји членки.

Директивата наложува дека котираните компании што немаат присуство на недоволно застапениот пол од најмалку 40% од неизвршните директори, имаат обврска за назначување на овие позиции врз основа на компаративна анализа на квалификациите за секој кандидат, со примена на претходно утврдени, јасни, неутрално формулирани и недвосмислени критериуми, со цел да го достигнат наведениот процент најдоцна до 1 јануари 2020 година. Пократок краен рок за постигнување на целта (1.1.2018 година) е поставен за котираните компании што се јавни претпријатија.⁴⁵

Одреден е и начинот за пресметување на точниот број на неизвршни директори. Точниот број на позиции на одборот неопходни за исполнување на целта треба да биде број најблиску до 40 проценти, без разлика дали е под или над тој праг, но во исто време котираните компании не треба да бидат обврзани да назначат членови на недоволно застапениот пол на половина или повеќе позиции во неизвршните одбори со цел да се избегнат прекумерни ограничувања.⁴⁶

Понатаму, во присуство на подеднакво квалификувани кандидати од двата пола, приоритет ќе му се даде на кандидатот на недоволно застапениот пол, освен ако со објективната проценка, која треба да ги има предвид сите критериуми специфични за поединечните кандидати, се прави рамнотежата во корист на кандидатот на другиот пол.⁴⁷

⁴⁵ Directive 2006/111/EC of 16 November 2006, 2(b)

⁴⁶ Directive 2006/111/EC of 16 November 2006, 2

⁴⁷ Directive 2006/111/EC of 16 November 2006, 2(3)

Судот на правдата на Европската Унија треба да ги земе предвид овие правила при одлучувањето, но треба да води сметка дали тие се имплементирани во националните законодавства.

Исто така, котираните компании имаат обврска да обезбедуваат и да објавуваат информации за родовиот состав на своите одбори на годишна основа. Исто така на котираните компании што не ги исполнуваат целите што се однесуваат на неизвршните директори или обврските што се однесуваат на извршните директори, им се наметнува дополнителна обврска да ги објаснат причините и да го вклучат описот на преземените и на планираните мерки со цел да се исполнат целите или обврските во иднина.⁴⁸

Земјите членки се должни да утврдат правила за санкции што се применуваат во случај на прекршување на оваа Директива. Овие санкции мора да бидат ефективни, пропорционални и разубедувачки.⁴⁹

Мерките за обезбедување балансирана застапеност на мажи и на жени кај неизвршните директори на котираните компании се утрдени со Директивата, со воспоставување мерки за забрзан напредок кон рамнотежата меѓу половите, при што им се овозможува на компаниите доволно време да ги направат потребните аранжмани.⁵⁰

За да се остварат целите на оваа Директива се применуваат следниве дефиниции за попрецизно објаснување на органите на управување:

⁴⁸ Directive 2006/111/EC of 16 November 2006, article 5

⁴⁹ Directive 2006/111/EC of 16 November 2006, article 6

⁵⁰ Joint Political Declaration of 28 September 2011 of Member States and the Commission on explanatory documents, 2011/C 369/02

1. „Друштво со котирани друштва“ значи компанија основана во земја членка чии хартии од вредност се примени за тргување на регулиран пазар, во една или повеќе земји членки.

2. „Одбор“ значи кое било административно, раководно или надзорно тело на една компанија.

3. „Директор“ значи секој член на одбор, вклучително и претставник на вработените.

4. „Извршен директор“ значи секој член на унитарен одбор што е ангажиран во секојдневното управување на компанијата и секој член на менаџерски одбор во двоен систем на одбори.

5. „Неизвршен директор“ значи секој член на унитарен одбор, освен извршен директор и секој член на надзорен одбор во двоен систем.

6. „Унитарен одбор“ значи единствен одбор што ги комбинира раководните и надзорните функции на една компанија.

7. „Систем на двоен одбор“ значи систем во кој функциите на управување и надзор на една компанија се вршат од одделни одбори.⁵¹

Покрај овие, Директивата утврдува и дефиниции за мали и за средни претпријатија, како и за јавни претпријатија:

„Мали и средни претпријатија“ (МСП) значи компанија што вработува помалку од 250 лица и има годишен обрт што не надминува 50 милиони евра или годишен биланс на состојба што не надминува 43 милиони евра, или за МСП што е основано во земја членка чија валута не е еврото, еквивалентни износи во валутата на таа земја членка. „Јавно претпријатие“ значи претпријатие врз кое јавните власти

⁵¹ 2011/С 369/02, Article 2, point 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7

може директно или индиректно да вршат доминантно влијание врз основа на нивно сопствеништво, нивно финансиско учество или правила што го регулираат. Доминантно влијание од страна на јавните власти директно или индиректно во врска со претпријатието, ќе се претпостави кога овие органи го поседуваат најголемиот дел од запишаниот капитал на претпријатието или го контролираат мнозинството гласови од акциите издадени од претпријатијата или кога може да назначат повеќе од половина од членовите на административното, менаџерското или надзорното тело на претпријатието.⁵²

Понатаму, според Директивата, земјите членки треба да осигурат дека друштвата што котираат, а во чии одбори членовите од недоволно застапениот пол имаат помалку од 40 проценти од позициите на неизвршните директори, го вршат назначувањето на тие позиции врз основа на компаративна анализа на квалификациите на секој кандидат, со примена на однапред утврдени, јасни, неутрално формулирани и недвосмислени критериуми, со цел да се постигне наведениот процент најдоцна до 1 јануари 2020 година или најдоцна до 1 јануари 2018 година во случај на котираните друштва што се јавни претпријатија. За да се постигне целта, земјите членки треба да осигурат дека при изборот на неизвршни директори, приоритет му се дава на кандидатот на недоволно застапениот пол, ако тој кандидат е подеднакво квалификуван како кандидатот на другиот пол, во смисла на соодветност, компетентност и на професионален перформанс, освен ако објективната процена што ги зема предвид сите критериуми специфични за поединечните кандидати, ја нагодува рамнотежата во корист на кандидатот на другиот пол. Тие

⁵² 2011/C 369/02, Article 2, point 8. 9

треба да гарантираат дека котираните компании се обврзани да ги обелоденат, на барање на неуспешен кандидат, критериумите за квалификација врз основа на кои се темели селекцијата, објективната компаративна проценка на тие критериуми и, онаму каде што е релевантно, размислувањата што ја наведуваат рамнотежата во корист на кандидат од другиот пол. Ги преземаат неопходните мерки, во согласност со своите национални судски системи, за да овозможат неуспешниот кандидат на недоволно застапениот пол да утврди факти од кои може да се претпостави дека тој кандидат е подеднакво квалификуван како назначен кандидат од другиот пол, за трговското друштво што котира на берзата за вработување. Тие треба да ги обезбедат котираните компании каде што членовите на недоволно застапениот пол претставуваат помалку од 10 проценти од работната сила. Земјите членки може да утврдат дека целта на овие мерки е исполнета кога котираните компании може да покажат дека членовите на недоволно застапениот пол имаат најмалку една третина од сите директорски позиции, без оглед на тоа дали се извршни или неизвршни.⁵³

Во согласност со ова, земјите членки гарантираат дека котираните компании преземаат индивидуални обврски во врска со родово балансираната застапеност меѓу извршните директори што треба да се постигнат најдоцна до 1 јануари 2020 година, или, во случај на котираните друштва што се јавни претпријатија, до 1 јануари 2018 година. Тие треба да бараат од котираните компании и да обезбедат информации до надлежните државни органи, еднаш годишно, за родовата застапеност во нивните одбори, разликите помеѓу неизвршните и извршните директори и за преземените мерки,

⁵³ 2011/C 369/02, Article 4

и да ги објават тие информации на соодветен и достапен начин на својата интернет-страница.⁵⁴

Се разбира дека овие мерки не би биле ефикасни без санкции што би ги претрпеле компаниите доколку не ги почитуваат. Санкциите би требало да бидат ефикасни, пропорционални и разубедувачки и би можеле да вклучат административни мерки и парични казни, како и поништување прогласено од судско тело за назначување или за избор на неизвршни директори спротивно на Директивата.⁵⁵

На крајот, главен дел во спроведувањето на Директивите на ЕУ би било имплементирањето во домашните законодавства. Постапката за имплементирање на овие одлуки треба да се одвива во разумен рок. Според Директивата, првата етапа на известување треба да биде во период од две години. Целиот процес ќе биде следен од Европската комисија за да може да биде успешно завршен.

Со оглед на тоа дека Република Македонија е земја кандидат за членство во Европската Унија, овие дефиниции и постапки што се однесуваат на родовата еднаквост во органите на управување наскоро би требало да бидат имплементирани и во нашето законодавство. Иако овие процеси не се ни почнати, претпоставка е дека тие паралелно ќе се одвиваат со оние во некои од земјите членки како дел од реформите за влез во ЕУ. На тој начин ќе биде исполнет условот за рамноправно учество на двата пола во органите на управување, кој е сега на доста ниско ниво.

⁵⁴ 2011/C 369/02, Article 5

⁵⁵ 2011/C 369/02, Article 6

II. ИСТРАЖУВАЊЕ ЗА ЕКОНОМСКАТА ПОЛОЖБА НА ЖЕНИТЕ ВО МАКЕДОНИЈА

Анализата на родовите разлики на пазарот на трудот во Република Македонија овозможува да се идентификуваат: економската позиција на жената, трендовите на социоекономските промени и нивното влијание врз економскиот статус на жените, но и можните економски перспективи за подобрување на економската благосостојба на жените.

Без разлика на интензитетот на економските промени и трансформации во македонската економија, најзначајни карактеристики на македонската економија се: ниско ниво на вработеност, висока долгорочна невработеност, доминантно учество на микро и малите претпријатија, како и изразен родов јаз на пазарот на труд.

Родовите разлики и положбата на жените во бизнисот ќе биде анализирана за периодот од 2012 до 2016 година преку индикаторите за: економската активност, родовата структура на вработените и посебно на работодавачите, застапеноста на жените на раководни позиции во бизнисот и родовите разлики во заработувачката.

За да се оцени големината на економска моќ на жените во Македонија, но и за да се препознаат потребните насоки за позитивни промени, направена е анализа на карактеристиките на пазарот на трудот и нивна споредба со економскиот статус на мажите и на жените на ниво на ЕУ28.

IV.1. Пазарот на труд и неговите основни карактеристики

Нивото на постигнатата родова економска еднаквост најлесно се утврдува преку анализа на основните идикатори за состојбите на пазарот на трудот.

Клучната цел на секоја економска политика е зголемување на вработеноста и на адекватната застапеност во неа на оние категории од населението што имаат долгорочно учество во невработеноста поради што се економски и социјално ранливи без разлика на својот потенцијал. Во оваа ранлива група најголемо учество имаат жените и младата популација.

Индикаторите за економската активност се јасен показател за постигнатите промени и за резултатите од аплицираните мерки на економските политики во текот на годините.

Еден од генералните економски показатели е стапката на економска активност на населението (економски активното население на возраст од 15 до 64 години), при што е анализиран петгодишен период (од 2012 до 2016 година) со цел да се идентификуваат одредени трендови и насоки на економската активност на мажите и на жените во Република Македонија. Во овој период, кај вкупната економска активност нема забележителни промени, а стапките се во голема мера стабилни и се движат околу 64.5%, или се за 8.4% пониски од стапката на активност за ЕУ28 (72.9).

Но, разликите се поголеми ако се споредуваат економските позиции на вработените и на невработените на национално ниво со нивото на истите категории од економски активното население во ЕУ28, а разликите се особено забележителни ако се анализираат родовата еднаквост.

Доколку се анализираат индикаторите за економската активност според половата застапеност, тогаш забележителна е помалата застапеност на жените, за кои стапката на активност била 50.8% наспроти стапката од 76.6% кај мажите (Табела 1).

Табела 1: Стапки на активност и на вработеност на населението за возрастна група од 15 до 64 години според половата застапеност

Возраст	Стапка на активност ¹⁾					Стапка на вработеност ²⁾				
	2012	2013	2014	2015	2016	2012	2013	2014	2015	2016
Вкупно	63.9	64.9	65.3	64.9	64.5	44.0	46.0	46.9	47.8	49.1
Мажи	76.6	76.8	77.7	77.5	77.8	52.4	54.5	56.1	56.6	58.6
Жени	50.8	52.7	52.5	52.0	50.8	35.3	37.3	37.4	38.8	39.2

Извор: Државен завод за статистика, Анкета за работна сила

¹⁾ Стапката на активност е учество на работната сила во работоспособното население од 15 до 64 години

²⁾ Стапка на вработеност - учество на вработените во работоспособното население на возраст од 15 до 64 години

Во периодот од 2012 до 2016 година, разликите во стапките на активност според половата структура остануваат приближно на нивото од 2012 година, со релативно голем родов јаз, кој се движи од 25.8 до 27 процентни поени (п.п.) пониска економска активност на жените. Во истиот период, вкупниот родов економски јаз на ниво на ЕУ28 се намалува од 12.3 п.п. на 11.2 п.п. Ако се направат подетални споредби за економската активност на мажите и на жените во Македонија и на нивото на ЕУ28, податоците покажуваат дека стапката на економска активност на мажите во Македонија е на ниво близу до постигнатото просечно ниво на економска активност на мажите во ЕУ28, а за жените е

пониско за 16.5 п.п. Ова укажува дека политиките за подобрување на економската позиција на жените во Македонија не се добро таргетирани, а мерките што се преземаат не ги даваат потребните резултати. Поради овие состојби, потребно е да се идентификуваат можните области каде што се потребни поинтензивни насочувања на економските политики.

Стапките на вработеност (учеството на вработените во работоспособното население) потврдуваат дека родовиот јаз се зголемува иако во овој петгодишен период се забележува зголемување на вработеноста и кај мажите и кај жените, но динамиката на зголемување на бројот на вработени мажи е многу поголема.

Врз овие состојби на пазарот на трудот во Република Македонија влијание имаат: образованието, возраста, полот, големината на економските субјекти, но и динамиката на промените во структурата на вработените. Анализите треба да покажат кои се главните извори за родовите разлики и причините за нивното бавно надминување.

Причините што најчесто се наведуваат како фактори за високата неактивност на жените во Македонија и за нејзиното помало учество во категоријата на вработените се однесуваат на традиционалната улога на жените во домот, степенот на образование, традиционалниот третман на жените, како и на нивните можности да работат во истите сектори во кои се доминантни мажите. Степенот на образование како фактор за високата неактивност кај женската популација и за вработување на пониски позиции има одредено влијание, но статистиките од година во година покажуваат повисок процент на жени што се запишуваат на прв, втор и трет

циклас на студии, а овој сооднос се однесува и на завршените студенти на сите три циклуси на студии.⁵⁶

Без соодветна анализа на причините што го намалуваат пристапот на жените до квалитетните понуди на пазарот на трудот, степенот на помалата економска активност и помалата вработеност на жените ќе бидат третирали како традиционална економска дискриминација на жените.

IV. 2. Вработеност според половата припадност

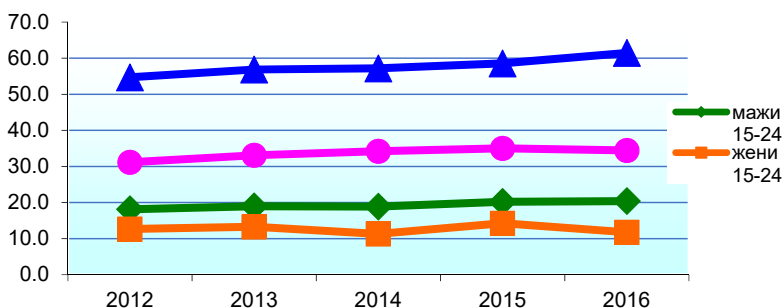
Многу илустративен индикатор за позицијата на жените на пазарот на трудот е структурата на вработените според возраст и полова припадност (види Слика 1). Податоците покажуваат дека највисока економска ангажираност имаат мажите на возраст од 50-64 година или двојно повисока вработеност од жените на истата возраст. Загрижувачко е зголемувањето на родовиот јаз за овие возрастни групи затоа што истовремено упатува на помала економска и социјална сигурност на повозрасните жени.

Податоците за позабележителното намалување на јазот помеѓу вработеноста на младите мажи и жени на возраст од 15 до 24 години потврдуваат дека зголемувањето на образовното ниво на младата женска популација овозможува рано започнување на работните кариери и подобрување на економската положба на жените. Предизвикот што ги следи овие позитивни промени е тоа што тие не се стабилни, што укажува дека освен образованието, има и други фактори што влијаат врз позицијата на младите жени на пазарот на трудот во Република Македонија. Ова го потврдува нестабилниот

⁵⁶ <http://www.stat.gov.mk/PublikaciiPoOblasti.aspx>

тренд на вкупната стапка на вработеност што во 2014 и во 2016 година покажува опаѓање, а во истиот период кај младата машка популација се забележува континуиран раст на вработеноста.

Слика 1. Стапки на вработеност на населението според возрастна група и според полова припадност (2012 – 2016 година)



Извор: Државен завод за статистика, Анкета за работна сила

Круцијални прашања и критериуми за остварување на родовите права се рамнотежата помеѓу работата и животот, еднаквите плати на жените и на мажите, како и застапеноста на двата пола во органите на управување во приватниот и во јавниот сектор.

Најдобар показател за економската сигурност на вработените мажи и жени е нивото на нето-платата што ја примаат. Во 2012 година околу 5% од вработените мажи и жени заработувале до 5 000 денари, а најголем дел од вкупно вработените мажи и жени (повеќе од 60%) месечно примале нето-плати од 5 000 до 16 000 денари, Сепак, забележително е дека за 10% е поголем бројот на жените што имале многу ниско

ниво на плати (од 5 000 до 10 000 денари). Само 6.6% од вработените жени имале нето-плата повисока од 25 000 денари, а истовремено бројот на мажите што имале повисоки плати бил 9.3%. Во периодот до 2016 година, забележителни се промени во застапеноста на мажите и на жените според висината на платите (Табела 2).

Табела 2. Вработени според нето-платата и според полот, 2012 и 2016 година, структура

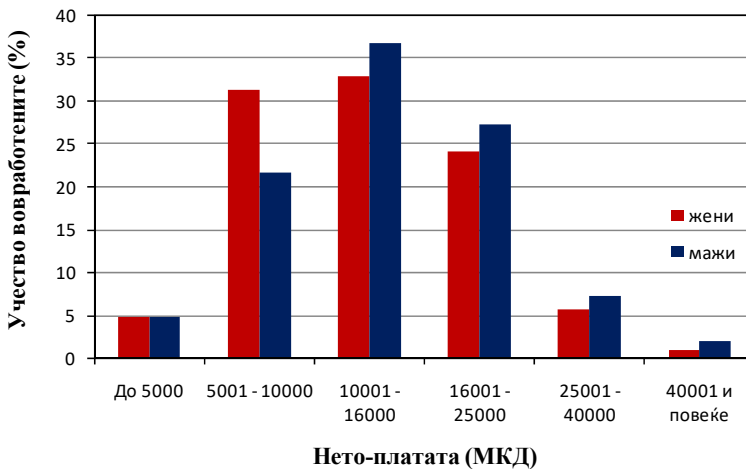
Висина на плата (во денари)	Структура според нето-платата во %			
	2012		2016	
	жени	Мажн	жени	мажн
Вкупно	100.0	100.0	100.0	100.0
До 5000	4.8	4.8	2.5	3.3
5001 - 10000	31.4	21.7	13.8	10.9
10001 - 16000	33.0	36.8	44.2	42.9
16001 - 25000	24.2	27.3	31.3	32.1
25001 - 40000	5.7	7.3	6.8	8.9
40001 и повеќе	0.9	2.0	1.4	2.0

Извор: ДЗС, Анкета за работна сила

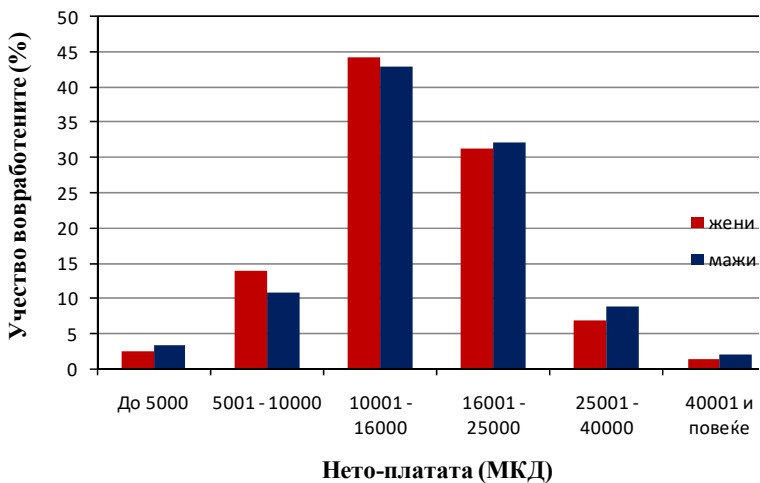
Пресметки на авторот

- 1) Вкупниот број на вработени се однесува само на вработените кои примале плата (исклучен е бројот на неоплатени семејни работодавци и вработените кои не примале плата)

Слика 2а. Структура според половата припадност и висина на платата, 2012 г



Слика 2б. Структура според половата припадност и според висината на платата, 2016 година



Најпозитивните промени се намалувањето на учеството на вработените жени што заработуваат многу ниски нето-плати и зголемувањето на бројот на оние што заработуваат повисоки плати од 40 000 денари. Ваквите промени се позабележителни кај жените и се должат на зголемувањето на образовното ниво на жените, но и на отпочнувањето сопствени бизниси.

IV 3. Жените во бизнисот

Индикатор за нивото на економската моќ на жените во Република Македонија не е само нивото на нивната застапеност во вработувањето, туку и каде се вработени, колку од нив се работодавци и колку заработуваат. Традиционално, жените се најмногу застапени во преработувачката индустрија, текстилната индустрија, трговијата, земјоделството и во непроизводните (административни) дејности. Високото учество на жените во овие дејности го објаснува и нивото на нето-платите што ги заработуваат жените.

Податоците за вработените според нивниот економски статус покажуваат дека во 2012 година само 26.2% е учеството на жените во вкупниот број на работодавачи во Македонија. Од нив најголем дел биле работодавци на претпријатија со вработени од 1 до 10 лица или микро претпријатија. На претпријатијата со вработени од 11 до 20 лица, жени-работодавци биле само 21.9% од вкупниот број на работодавци. Со најголем дел од претпријатијата со над 20 вработени управувале мажи или 94.4% од вкупниот број на работодавците (види Табела 3).

Табела 3: Работодавци¹⁾ според половата припадност и според големината на претпријатијата

	Вкупно	Мажи	Жени	Учество на жените во вкупниот број на работодавци (%)
2012				
Вкупно	31147	22975	8171	26.2
Претпријатија од 1 до 10 вработени	29276	21408	7868	26.9
Претпријатија од 11 до 19 вработени	1213	947	266	21.9
Претпријатија со над 20 вработени	658	620	37	5.6
2016				
Вкупно	32003	24046	7957	24.9
Претпријатија од 1 до 10 вработени	28647	21185	7462	26.0
Претпријатија од 11 до 19 вработени	1536	1393	143	9.3
Претпријатија со над 20 вработени	1820	1468	352	19.3

Извор: Државен завод за статистика

: маала појавност за да биде објавен податакот

1) Работодавци се лица кои управуваат со сопствен дејовен субјект или се сопственици кои работат во сопствен дуќан, или се сопственици на свој земјоделски имот и вработуваат други лица

Во периодот од 2012 до 2016 година има зголемување на бројот на жените во вкупната вработеност, но во истиот период се случиле забележителни промени и во нивниот економски статус како работодавачи. Имено, се намалил вкупниот број жени што управуваат со претпријатија, но од друга страна се зголемил бројот на жените што управуваат со претпријатија со над 20 вработени. Ова може да се третира како процес во кој успешните жени менаџерки успеваат да бидат конкурентни на пазарот и да го зголемуваат својот бизнис.

Дел од причините за овие промени може да се базираат на промените во старосната и во образовната структура на вработените жени, а дел во развојот и во поддршката на женското претприемаштво. Ова го потврдуваат и податоците за возрастната структура на работодавачите во Република Македонија презентирани во Табела 4.

Табела 4: Вработени според економскиот статус: работодавец, возраст и полова припадност

Возраст	2012		2013		2014		2015		2016	
	работодавец мажи	работодавец жени	работодавец мажи	работодавец жени	работодавец мажи	работодавец жени	работодавец мажи	работодавец жени	работодавец мажи	работодавец жени
Вкупно	(22 975)	(8 171)	22 669	8 988	20 605	6 309	22 852	7 556	24 046	7 957
15-19	:	-	-	-	-	-	:	-	-	-
20-24	558	98	(623)	:	:	:	:	:	(548)	:
25-29	1 360	646	1 353	(778)	1 467	:	(927)	:	1 085	:
30-34	2 396	856	2 216	1 355	1 306	:	2 941	1 221	2 064	1 348
35-39	3 619	1 325	2 494	1 332	4 219	1 098	3 843	1 017	3 508	1 313
40-44	3 769	1 898	4 978	1 533	3 549	1 069	4 205	1 708	4 037	1 327
45-49	3 998	1 233	3 625	1 345	3 469	1 148	5 193	1 517	4 364	1 141
50-54	3 573	1 001	3 296	1 367	2 776	1 117	2 609	(966)	4 166	1 277
55-59	2 449	875	2 874	(982)	2 601	(504)	1 625	:	2 785	(832)
60-64	1 050	220	1 114	:	(946)	:	1 256	(508)	1 299	:
65+	179	:	:	:	:	:	:	-	:	:
Структура според економскиот статус %										
Вкупно	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
15-19	:	-	-	-	-	-	:	-	-	-
20-24	2.4	1.2	(2.7)	:	:	:	:	:	(2.3)	:
25-29	5.9	7.9	6.0	(8.7)	7.1	:	(4.1)	:	4.5	:
30-34	10.4	10.5	9.8	15.1	6.3	:	12.9	16.2	8.6	16.9
35-39	15.8	16.2	11.0	14.8	20.5	17.4	16.8	13.5	14.6	16.5
40-44	16.4	23.2	22.0	17.1	17.2	16.9	18.4	22.6	16.8	16.7
45-49	17.4	15.1	16.0	15.0	16.8	18.2	22.7	20.1	18.1	14.3
50-54	15.6	12.3	14.5	15.2	13.5	17.7	11.4	(12.8)	17.3	16.0
55-59	10.7	10.7	12.7	(10.9)	12.6	(8)	7.1	:	11.6	(10.5)
60-64	4.6	2.7	4.9	:	(4.6)	:	5.5	(6.7)	5.4	:
65+	0.8	:	:	:	:	:	:	-	:	:

Извор: Државен завод за статистика

: маала појавност за да биде објавен податокот

- нема појавна

() по маалку прецизна процена - се користени со претпоставка

Во почетокот на анализираниот период, во 2012 година, најголем дел од мажите што управувале со претпријатија биле на возраст од 45 до 49 години, а жените работодавачи на возраст од 40 до 44 години. Неколку години подоцна, нема промена кај најзастапената возраст на мажите работодавачи, додека кај жените во 2016 година најголем дел се на возраст од 30 до 34 години. И оваа анализа потврдува дека носители на процесот на намалувањето на родовиот јаз помеѓу мажите и жените во бизнисот е помладата генерација.

За поцелосна идентификација на економската позиција на жените не е доволно само да се утврди нивното учество во вработеноста и во управувачките структури на претпријатијата, туку да се направи и анализа на јазот во заработувачката на мажите и на жените (Табела 5) што се на позиции како: членови на законодавни и на извршни тела, државни функционери, раководни државни службеници, дипломати и директори. Просечната годишна бруто-заработувачка на вработените мажи во Република Македонија е за 12% повисока од таа на вработените жени. Кај членовите на законодавните и на извршните тела, државните функционери, раководните државни службеници и дипломатите, на вкупно ниво оваа разлика во заработувачката е само 10%, но на ниво на директори на производствени претпријатија и на институции за специјализирани услуги, заработувачката на мажите е поголема за 26.3%. Мажите директори на претпријатија за угостителство, трговија и други услуги имаат за 21% поголема бруто-заработувачка од жените во истата група занимања. Исклучок од правилото мажите да заработуваат повеќе во иста група занимања има кај административните и кај комерцијалните директори, каде што жените заработуваат за 26.4% повеќе од мажите.

Табела 5: Просечна годишна бруто-заработувачка и годишни бонуси и надоместоци според групи на занимања и според полова припадност, 2014 година

во денари

Главни и споредни групи на занимања ISCO 08	Годишна бруто-заработувачка		Годишни бонуси и надоместоци	
	мажи	жени	мажи	жени
Вкупно	419 999	369 711	15 607	15 531
1. Членови на законодавни и извршни тела, државни функционери, раководни државни службеници, дипломати и директори	828 928	745 948	28 336	27 613
11. Членови на законодавни и извршни тела, државни функционери, раководни државни службеници и дипломати	782 045	737 390	27 335	17 827
12. Административни и комерцијални директори	746 757	943 821	31 318	33 747
13. Директори на производствени претпријатија и институции за специјализирани услуги	1 007 626	742 595	33 751	37 495
14. Директори на претпријатија за угостителство, трговија и други услуги	735 613	582 733	19 343	9 288

Извор: Државен завод за статистика, Анкета за структура на заработувачката

Овие податоци сигнализираат дека освен старосната структура и образовното ниво на жените, за нивната економска позиција е важно и во која економска дејност ги реализираат економските активности. Мажите и жените работат различни занимања во различни сектори од економијата, каде што може и да не се во можност да го реализираат својот целосен потенцијал и каде што нема можности за оптимално користење на нивните знаења и компетенции. Особено жените најчесто се ангажирани на помалку вреднувани/платени работни позиции и во сектори со пониска економска успешност. Тоа е една од причините за родовиот јаз во платите.

За утврдување на можните насоки за подобрување на економскиот статус на жените во бизнисот во Република Македонија, направена е споредба со состојбите со ЕУ28. Овие споредби се презентирани во Табела 6.

Табела 6: Вработеност според половата припадност и според економскиот статус, споредба ЕУ28 и Р. Македонија, по години

	Возраст (15-64)									
	2012	2013	2014	2015	2016	2012	2013	2014	2015	2016
Самовработени лица со вработени (работодавачи) во 000										
ЕУ 28	6,546.1	6,482.0	6,465.0	6,407.7	6,365.1	2,274.3	2,290.4	2,268.3	2,306.4	2,371.1
Република Македонија	22.8	22.6	20.6	22.8	23.9	8.2	9.0	6.3	7.6	7.9
Самовработени лица без вработени (вработеникласовствена сметка) во 000										
ЕУ 28	14,532.2	14,339.8	14,435.5	14,295.7	14,298.2	7,298.0	7,279.1	7,466.9	7,511.3	7,580.8
Република Македонија	68.6	76.0	78.9	75.9	72.0	15.8	18.9	14.7	17.4	19.0
Самовработени лица со вработени (работодавачи), структурално %										
ЕУ 28	74.2	73.9	74.0	73.5	72.9	25.8	26.1	26.0	26.5	27.1
Република Македонија	73.5	71.5	76.6	75.0	75.2	26.5	28.5	23.4	25.0	24.8
Самовработени лица без вработени (вработеникласовствена сметка), структурално %										
ЕУ 28	66.6	66.3	65.9	65.6	65.4	33.4	33.7	34.1	34.4	34.6
Република Македонија	81.3	80.1	84.3	81.4	79.1	18.7	19.9	15.7	18.6	20.9

Извор: Евростат, http://cpp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database

Анализата на овие податоци покажува дека во ЕУ28 е подинамичен процесот на зголемување на економската независност на жените затоа што истовремено се зголемува бројот на жените што се работодавачи и кои имаат вработени, но и бројот на жените што се вработени за сопствена сметка и немаат вработени. Преку овој процес се зголемени можностите за подобрување на економската позиција на жените во Европската Унија. Во истиот период, во Република Македонија се намалува бројот на жените што менаџираат

претпријатија и имаат вработени, а се зголемува бројот на жените што имаат сопствен бизнис но немаат вработени. Ваквите промени покажуваат дека жените имаат потешкотии за одржување поголеми бизниси и за остварување поголема економска моќ, па како можен избор го имаат започнувањето помали сопствени бизниси. Ова потврдува дека економските политики за намалување на економската дискриминација на жените во Република Македонија не се добро таргетирани и не може да се очекува дека ќе придонесат за намалување на родовиот јаз.

ЗАКЛУЧОК

Родовата разлика помеѓу мажите и жените се повеќе се намалува. Тоа е резултат како на мерките што се преземаат од страна на државните органи и од страна на институциите со интервенција во законите, така и на сè поголемата еманципација на двата пола.

Може да се каже дека Република Македонија не е на ниво на замјите членки во почитувањето на родовите права, поточно во исполнување на европските стандарди, но постепено се приближува до задоволително ниво. Дури, во одредени сегменти е пред некои европски држави.

Во секој случај остварувањето на стандардите на ЕУ се одвива преку реформите што ги прави Република Македонија со цел да влезе во Унијата. Тие реформи што во најголем дел се имплементирани во законодавствата на земјите членки, во државата треба да се имплементираат задолжително, а дел од нив веќе се имплементирани.

Главни критериуми за остварување на родовите права се рамнотежата помеѓу работата и животот, еднаквите плати на жените и на мажите, како и застапеноста на двата пола во органите на управување во приватниот и во јавниот сектор. За да се задоволи семејниот и професионалниот живот, секој има право на заштита од отпуштање поради причина поврзана со мајчинството и правото на платено породилно отсуство и родителско отсуство по раѓањето или по посвојувањето на детето. Еднаквиот третман помеѓу мажот и жената мора да биде обезбеден.

Породилното отсуство треба да вклучува мерки за подолг период на целосно платено породилно отсуство и период на отсуство за татковство. Таков документ се подготвува подолго време во ЕУ, но сè уште не е донесен. Со

наоѓање решение во таа област, ќе се создаде рамнотежа во работата на мажот и на жената.

Влијанието на родителството врз учеството на пазарот на труд сè уште е многу различно за жените и за мажите во Европа, бидејќи жените продолжуваат да носат непропорционален дел од обврските што се однесуваат на водење на семејството. Многу жени чувствуваат дека треба да се одлучат помеѓу кариерата и нивните деца.

Затоа, треба да постои еднаква економска независност, која вклучува фокус врз изедначувањето на работата и на семејниот живот. Треба да се преземат обврски за решавање на преостанатите празнини во правото на семејно отсуство, особено отсуство за татковство и отсуство за негуватели.

Треба да се адресира широкиот јаз помеѓу словото на законот за еднаквост и дискриминаторските практики. Постои вредност во дополнувањето на индивидуалните права со системско следење што треба да доведе до ефективни санкции за прекршувањето на правата за еднаквост што се откриени.

Економското јакнење претставува еден од најзначајните фактори и цел во постигнувањето на родовата еднаквост, која во себе содржи повеќе елементи насочени кон: елиминација на разните форми на дискриминација, промовирање повеќе и подобри работни места за жените во смисла на број на вработени и на квалитет на вработувањето, и на крај, намалување на феминизацијата на сиромаштијата.

За да дојде до економско јакнење, најпрецизно треба да бидат уредени принципите за еднакви плати. Секоја земја членка треба да гарантира дека се применува принципот на еднаква плата за машки и за женски работници за еднаква работа или за работа со еднаква вредност. Поимот „плата“ значи обична основна или минимална плата и какво било

друго плаќање, без разлика дали во готовина или во натура, што работникот директно или индиректно го добива од својот работодавач во однос на неговото вработување. Еднаква плата без дискриминација врз основа на пол значи дека кај тие што плаќаат за иста работа по парче, стапките се пресметува врз основа на иста единица на мерење, а кај тие што плаќаат за работа по време, стапките ќе бидат исти за иста работа.

Притоа, платата ја вклучува не само основна плата, туку и голем број други елементи на надоместокот како целина, вклучувајќи ги и професионалните пензиски шеми. Според директивите како широка дефиниција за плата може да се третира секоја обична основна или минимална плата или плата и кој било друго надоместок, без разлика дали во готово или во натура, што работникот го добива директно или индиректно во однос на неговото вработување од неговиот/нејзиниот работодавач. Ова се однесува и на сите други бенефиции што произлегуваат од работниот однос, како што се здравственото, пензиското, инвалидското и социјалното осигурување, како и на сите одмори и отсуства, покачувања и награди што треба да се определат под исти критериуми.

Во однос на тоа, постојано се преземаат мерки за родова еднаквост и за заштита од дискриминација. Во директивите на ЕУ поврзани со оваа основа на дискриминација, се предвидува дека за иста работа или за работа на која ѝ се припишува еднаква вредност, директна и индиректна дискриминација врз основа на пол во однос на сите аспекти и услови на наградување ќе бидат отстранети. Системот за класификација на работните места треба да се користи за утврдување плати и да се базира на исти критериуми за

мажите и за жените, како и да биде изготвен на начин што ќе се исклучи каква било дискриминација врз основа на пол.

Најсолидна основа за тоа се Законот за работни односи на Република Македонија, Законот за еднакви можности помеѓу мажите и жените, Законот за спречување и заштита од дискриминација и други закони, но и Стратегијата за родова еднаквост донесена од Собранието, кои овозможуваат доволно основи за еднакви плати на мажите и на жените. Сепак, мора да се нагласи дека и во законската регулатива и во практиката, а особено во приватните претпријатија, треба да се имплементираат европските принципи, како поради родовата еднаквост, така и поради членство во Унијата и исполнување на највисоките стандарди во оваа област, иако реалноста покажува дека кога се работи за еднакво плаќање, македонскиот просек е блиску до просекот на повеќето земји на ЕУ.

Иако се посветува многу внимание на прашањето за поголема застапеност на жените во телата на управување и бројката на нивното учество во овие тела расте, сепак, недоволната застапеност на жените во одборите е клучен елемент на поширок недостиг од разноликост на одборите воопшто, со сите негативни последици. Во одбори со доминација на припадници од еден пол, постои значително поголема веројатност за тесно размислување. Ова може да придонесе кон неуспех во надминувањето на предизвиците на управните одлуки, бидејќи недостигот од разновидни ставови, вредности и компетенции може да доведе до помалку дебати, идеи и идентификување на предизвиците. Недоволната разновидност на одборите е поврзана пред сè со недоволните пазарни стимулации за компаниите да ја променат ситуацијата. Несоодветната транспарентност на разноликост на одборите го зајакнува проблемот, бидејќи

нивото на информации и степенот до кој овие информации се достапни за широката јавност честопати се недоволни.

Директивите на Европската Унија, на котираните компании што немаат присуство на недоволно застапениот пол од најмалку 40 проценти од неизвршните директори, им наложуваат обврска за назначување на овие позиции врз основа на компаративна анализа на квалификациите за секој кандидат, со примена на претходно утврдени, јасни, неутрално формулирани и недвосмислени критериуми, со цел да го достигнат наведениот процент најдоцна до 1 јануари 2020 година. Пократок краен рок за постигнување на целта, 1 јануари 2018 година, е поставен за котираните компании што се јавни претпријатија.

Европската Унија го забрзува овој процес, кој споро се одвива, со донесување директиви и препораки што директно ќе влијаат на вклучувањето на жените во процесот на управување, како во јавниот, така и во приватниот сектор. Во Република Македонија веќе се направени одредени интервенции во јавниот сектор. На пример, во Изборниот законик, за распоредување на местата на пратениците во Собранието на Република Македонија, како и на местата на советниците во советите на општините и на Градот Скопје, предвидено е со 40 проценти да бидат застапени претставниците на спротивниот пол.

Според директивите на Европската Унија, во кои во органите на управување во поширока смисла се ставени неизвршните директори, одреден е и начинот на пресметување на точниот број неизвршни директори. Точниот број на позиции на одборот неопходни за исполнување на целта треба да биде број најблиску до 40 проценти, без разлика дали е под или над тој праг. Истовремено, котираните компании не се обврзуваат да

назначат членови на недоволно застапениот пол на половина или на повеќе позиции од неизвршните одбори со цел да се избегнат прекумерни ограничувања.

Понатаму, во присуство на подеднакво квалификувани кандидати од двата пола, приоритет ќе му се даде на кандидатот на недоволно застапениот пол, освен ако со објективната процена, која ги зема предвид сите критериуми специфични за поединечните кандидати, не се прави рамнотежа во корист на кандидатот на другиот пол.

Исто така, котираните компании имаат обврска да обезбедуваат и да објавуваат информации за родовиот состав на своите одбори на годишна основа. На котираните компании што не ги исполнуваат целите што се однесуваат на неизвршните директори или обврските што се однесуваат на извршните директори, им се наметнува дополнителна обврска да ги објаснат причините и да го вклучат описот на преземените и на планираните мерки со цел да се исполнат целите или обврските во иднина.

Земјите членки се должни да утврдат правила за санкции што се применуваат во случај на прекршување на директивите. Овие санкции мора да бидат ефективни, пропорционални и разубедувачки.

Мерките за обезбедување балансирана застапеност на мажите и на жените кај неизвршните директори на котираните компании се утрдени со директива, со воспоставување мерки за забрзан напредок кон рамнотежата меѓу половите, при што им се овозможува на компаниите доволно време да ги направат потребните аранжмани.

ЛИТЕРАТУРА:

C100 - Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100)

Charter of Fundamental Rights of the European Union (2000/C 364/01) http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf

Coser LA. New York: The Free Press; 1974. Greedy institutions: Patterns of undivided commitment.

Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence (Istanbul Convention)

<https://www.coe.int/en/web/istanbulconvention/home?desktop=true>

Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council, 5 July 2006, L204/23.

European Commission, 'Strategy for equality between women and men 2010-2015', COM(2010) 491.

Fourth World Conference on Women Beijing Declaration

<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/declar.htm>

Hays S. New York: Yale University Press; 1996. The cultural contradictions of motherhood

Joint Political Declaration of 28 September 2011 of Member States and the Commission on explanatory documents, 2011/C 369/02,

[http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52011XG1217\(01\)](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52011XG1217(01))

Masselot A., Caracciolo Di Torella E., & Burri S., Fighting Discrimination on the Grounds of Pregnancy, Maternity and Parenthood – The application of EU and national law in practice in 33 European countries, European Commission, 2012.

Reddy, N. K., Vranda, M. N., Ahmed, A., Nirmala, B. P., & Siddaramu, B. (2010). Work–Life Balance among Married Women Employees. *Indian Journal of Psychological Medicine*, 32(2), 112–118. <http://doi.org/10.4103/0253-7176.78508>

Report on the application of Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities, and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation, 3.1 Definition of pay, p.4

Report on the application of Directive 2006/54/EC, 4.3. Procedural obstacles in equal pay cases

Official Journal of the European Communities C 364/1, Charter of Fundamental Rights of the European Union, (2000/C 364/01), http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf

The Treaty of Amsterdam amending the Treaty on European Union, the Treaties establishing the European Communities and certain related acts, as signed in Amsterdam on 2 October 1997, Official Journal of the European Law, Vol. 50, 2007

Законот за еднакви можности на жените и мажите, член 9 став 3, Службен весник на Република Македонија бр. 6/2012

Закон за спречување и заштита од дискриминација, „Службен весник на РМ“ бр.50/2010
http://mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/diskriminacija_konsolidirana.pdf

Закон за работни односи, „Службен весник на Република Македонија“ бр. 129/2015
<http://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/zakoni/ZRO%20Precisten%2074-15.pdf>

Законот за трговските друштва („Службен весник на Република Македонија“ број 28/2004, 84/2005, 25/2007, 87/2008, 42/10, 48/10, 24/11, 166/12, 70/13, 119/13 и 120/13, бр. 38 од 24.02.2014 година)

Меѓународен пакт за економски, социјални и културни права усвоен на Генералното собрание на ООН во 1966 година.

Стратегија за родова еднаквост 2013-2020, Министерство за труд и социјална политика
http://www.mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/strategija_rodova_april.doc
<http://www.stat.gov.mk/PublikaciiPoOblasti.aspx>



ОВОЈ ПРОЕКТ Е ФИНАНСИРАН ОД
УНИВЕРЗИТЕТОТ ЗА ТУРИЗАМ И МЕНАЏМЕНТ
ВО СКОПЈЕ

